

JURISMAT

Revista Jurídica

Número 20/21

2024 - 2025

JURISMAT

Revista Jurídica do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes

N.º 20-21 – PORTIMÃO – NOVEMBRO 2024 / MAIO 2025

Ficha Técnica

Título:	JURISMAT – Revista Jurídica Law Review – N.º 20-21
Director:	Alberto de Sá e Mello
Edição:	Centro de Estudos Avançados em Direito Francisco Suárez (ISMAT / Univ. Lusófona) Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes Rua Dr. Estêvão de Vasconcleos, 33 A 8500-656 Portimão PORTUGAL
Edição on-line:	https://recil.grupolusofona.pt/
Catálogo:	Directório Latindex – folio 24241
Correspondência:	info@ismat.pt
Capa:	Eduarda de Sousa
Data:	Novembro 2024 / Maio 2025
Impressão:	ACD Print
Tiragem:	100 exemplares
ISSN:	2182-6900

JURISMAT – REVISTA JURÍDICA DO ISMAT

COMISSÃO CIENTÍFICA

Carlos Rogel Vide

Universidad Complutense de Madrid

Jorge Miranda

Universidade de Lisboa, Universidade Católica Portuguesa & ULHT

José de Faria-Costa

Universidade Lusófona & ISMAT

José Lebre de Freitas

Universidade Nova de Lisboa

Luiz Cabral de Moncada

Universidade Lusófona & ISMAT

Manuel Couceiro Nogueira Serens

Universidade de Coimbra & ULHT

Maria Serrano Fernández

Universidad Pablo Olavide – Sevilla

Maria dos Prazeres Beleza

Supremo Tribunal de Justiça

Mário Ferreira Monte

Universidade do Minho

Milagros Parga

Universidad de Santiago de Compostela

Paulo Ferreira da Cunha

Universidade do Porto

Silvia Larizza

Università degli Studi di Pavia

ÍNDICE

PALAVRAS DE ABERTURA	7
ARTIGOS	11
ANTÓNIO BRÁZ TEIXEIRA	
A Filosofia Política de Augusto Saraiva	13
PAULO FERREIRA DA CUNHA	
Direito, Justiça e Pena, entre o Mito e a Razão: Convite à Reflexão Crítica	21
MIGUEL SANTOS NEVES	
Gaza, o conflito Israel-Palestina e <i>lawfare</i> : limitações na capacidade do direito internacional regular os conflitos armados	49
MARIA DOS PRAZERES BELEZA	
Especialidades mais relevantes das acções de responsabilidade civil por violação do direito da concorrência (<i>private enforcement</i>)	103
ANA ISABEL SOUSA MAGALHÃES GUERRA	
A Influência da Inteligência Artificial na Vida Familiar	129
HATIM ANOUAR	
Délai d'appel élargi du procureur général au Maroc a l'épreuve de l'égalité des armes	139
ROBA IHSANE	
La justice prédictive	153
CRISTINA ALVES BRAAMCAMP SOBRAL	
Breve análise, reflexiva, sobre a necessidade de reformulação do Código Comercial..	173
HANANE OUBELKACEM, FATIMA ZAHRA OUASSOU & BOUCHRA JDAIN	
La responsabilité médicale : une étude rétrospective dans la région de Souss Massa (sud du Maroc)	189
MIGUEL ÁNGEL ENCABO VERA	
Estructuctura de la relación obligatoria: sujetos y objeto de la obligación en el derecho comparado español y portugués.....	217

ARTIGOS DE ESTUDANTES E DIPLOMADOS DO CURSO DE DIREITO DO ISMAT 241

BIANCA ANDREIA DOS SANTOS VIANA

- A responsabilidade penal no exercício de maus-tratos a animais de companhia:
breves notas sobre a constitucionalidade do tipo legal 243

MANUEL CATARINO

- Breve reflexão nos 50 anos do lock-out em Vieira de Leiria e da revolução de Abril . 255

MARIANA CARRAÇA

- A influência das criptomoedas no sistema jurídico português: um panorama atual 273

Breve reflexão nos 50 anos do *lock-out* em Vieira de Leiria e da Revolução de Abril

MANUEL CATARINO *

À Filipa Costa.

Em 5 de Fevereiro de 2024 decorreram 50 anos de um *lock-out* na fábrica da então Empresa de Limas União Tomé Féteira que afetou perto de 700 metalúrgicos que nela trabalhavam. O motivo com que o patrão justificou o encerramento da fábrica foi uma ocorrência de uma alegada greve nalguns setores da mesma, pelo que o *lock-out* teria servido de reação. Assim, naquele dia em 1974, quando os trabalhadores voltaram ao local de trabalho após o almoço, foi-lhes condicionada a reentrada na fábrica à assinatura da seguinte “declaração”:

“Eu, [(nome)], operário metalúrgico, abaixo assinado, declaro de livre vontade que, tendo sido despedido com justa causa nos termos do disposto no despacho de 18-12-1942 e artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 23 870 de 18-05-1934, alterado pelo Decreto-Lei

JURISMAT, Portimão, n.ºs 20-21, 2024-2025, pp. 255-271.

* Advogado estagiário. Licenciado em Direito pelo ISMAT.

n.º 24 836, de 2-1-1935, por ter tomado parte activa na paralisação total do trabalho na fábrica da Empresa de Limas União Tomé Fêteira, Lda., aos 5-2-1974, e tendo solicitado a minha readmissão, concordo com as condições que me são propostas, a saber: perda de antiguidade relativa à relação ou relações de trabalho com a empresa, anteriores à greve; cumprir integralmente os deveres que me são impostos por lei, comprometendo-me à prestação do trabalho com zelo, lealdade, assiduidade e respeito para com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho; a manter, como mínimo, a média de produção do último semestre; não voltar a tomar parte activa ou passiva em quaisquer actos ilícitos atentatórios aos interesses da Empresa e da economia nacional; aceitar a prestação de trabalho sem qualquer aumento de remuneração em relação à anterior ao meu despedimento, salvo quando imposta por via contratual, via administrativa ou com aumento voluntário ou de mútuo acordo feito com a entidade patronal.”¹

Cerca de 500 trabalhadores recusaram-se a assinar o documento e deslocaram-se diariamente durante mais de um mês à fábrica, onde à porta cumpriram, juntamente com o sindicato, o seu horário de trabalho, tendo-se gerado uma onda de solidariedade por parte das famílias, mas também da população, o que se traduziu num “ponto alto da luta reivindicativa da classe operária portuguesa”.²

Como é bem sabido, antes da Revolução tanto a greve como o *lock-out* eram, em regra, proibidos (*greve-delito* ou *greve-crime*) - o artigo 39.º da Constituição de 1933 estipulava que “Nas relações económicas entre o capital e o trabalho não é permitida a suspensão de actividades por qualquer das partes com o fim de fazer vingar os respectivos interesses”, enquanto o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN) dispunha que constituía “acto punível a suspensão ou

¹ José Gomes Bandeira e Luis Humberto, *Os Trabalhadores e o Lock-out em Vieira de Leiria*, Edições Afrontamento, Porto, Julho de 1974, pp. 13 e 14. “Vai assinar e vai trabalhar[,] homem [...]. [O]s srs. assinem a declaração que eu daqui a um mês ou dois rasgo-a, o que eu quero é que vocês mantenham a [...] produção que mantinham e eu quero é que vocês se portem bem” – apelo do patrão aos trabalhadores durante o *lock-out*, relatado por um deles, *ibidem*, p. 41.

² *Ib.*, p. 7. “Todo o povo [de Vieira de Leiria e da Marinha Grande] colaborou na colheita de géneros alimentícios, géneros de primeira necessidade e na angariação de fundos”, que vinham de todo o país (*ib.*, p. 50); “Ele [(patrão)] para ver se cativa mais o povo de Vieira mete-se em coisas. Um campo de futebol, subsidia o grupo da terra. Enfim esta maneira de cativar...” – relatos de trabalhadores, *ib.*, pp. 77 e 84, respetivamente.

perturbação das actividades económicas: 1.º Pelas empresas patronais, singulares ou colectivas, nos seus estabelecimentos, escritórios ou explorações económicas, sem motivo justificado e com o objectivo único de obter vantagens da parte do pessoal empregado, ou dos seus fornecedores de matérias-primas, produtos ou serviços, ou do Estado ou corpos administrativos; 2.º Pelos técnicos, empregados ou operários, com o fim de conseguir novas condições de trabalho ou quaisquer outros benefícios ou ainda de resistir a medidas de ordem superior conformes com as disposições legais” (art. 9.º). Apesar de este último artigo remeter para o “Regimento das Corporações” o estabelecimento das respetivas sanções, foi com a entrada em vigor do Decreto-lei n.º 23:870, de 18 de Maio de 1934, que se regulamentou os “delitos de *lock-out* e greve nas várias modalidades que podem revestir” e que não foram consideradas pelo direito (*maxime* Código Penal) e se estabeleceu “a tutela penal da disciplina jurídica das relações colectivas do trabalho”.³ Assim, este diploma veio distinguir, entre outras modalidades, a *greve profissional*,⁴ considerando o art. 2.º, que punia com multa ou “prisão correcional” os trabalhadores “que, em número de três ou mais, [abandonassem] colectivamente o trabalho, ou o [prestassem] de modo a perturbar a sua regularidade ou continuidade, com o objectivo único de impor aos patrões novas condições de trabalho ou a concessão de quaisquer benefícios, de resistir a medidas de ordem superior conformes com as disposições legais, de opor-se à modificação dos contratos existentes ou de obter ou impedir uma diversa aplicação desses contratos e usos vigentes”.

Quanto ao *lock-out*, o art. 1.º do mesmo diploma previa as mesmas sanções para “[a] empresa patronal [...] que [suspendesse ...] o trabalho nos seus estabelecimentos, escritórios ou explorações económicas com o objectivo único de impor às pessoas suas subordinadas ou dependentes quaisquer modificações nos contratos estabelecidos, ou de impedir a modificação desses contratos, de obter ou impedir uma diversa aplicação dos contratos e dos usos existentes, [ou] de conseguir vantagens dos seus fornecedores de matérias primas, produtos ou serviços, ou do Estado ou corpos administrativos”. Também o incumprimento de obrigações emergentes de um contrato coletivo de trabalho (CCT) era punido, nos termos do art. 11.º.

³ “O Estado intervém para impor justiça, que será sempre feita, quer se trate de patrões quer de operários, de modo que nada justifica a greve ou o *lock-out*”, sendo “apenas factos perturbadores da vida económica e da ordem e tranquilidade públicas, importa por isso definir as regras da sua repressão” – pontos 3 e 5, respetivamente, do referido diploma.

⁴ “[S]ão as que visam alterar as condições de trabalho, podendo surgir em reacção a alterações em curso ou já concretizadas (greves defensivas) ou exigir modificações nas estipulações vigentes” – Luís Gonçalves da Silva e Sara Leitão, *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*, AAFDL – Imprensa FDUL, Lisboa, Outubro de 2021, p. 138.

O art. 1.º veio, desta forma, estender o alcance do n.º 1.º do art. 9.º do ETN, ao especificar a proibição do *lock-out* com o fim de modificar ou impedir a modificação de contratos estabelecidos, o que naturalmente incluiria os CCTs. No episódio de Vieira de Leiria, o patrão, como se pode ler na declaração acima descrita, constrói a sua narrativa tentando fazer com que os trabalhadores declarem que 1) tomaram parte numa alegada greve, 2) violaram, por isso, a proibição prevista no referido art. 2.º do Decreto-lei n.º 23:870, 3) foram por essa razão despedidos com justa causa, 4) ao assinar o documento estariam a pedir a sua readmissão, e 5) aceitam tal readmissão nas condições propostas pelo patrão.⁵

De entre estas condições que os trabalhadores deveriam aceitar para voltar ao trabalho destacamos a “prestação de trabalho sem qualquer aumento de remuneração em relação à anterior ao [...] despedimento” do trabalhador, o que significava o não pagamento do aumento salarial iminente, emergente da revisão da tabela constante do CCT de 1971, em vigor à data do *lock-out*.

Relevando a importância da atenção que este episódio gerou, que permitiu denunciar as condições de trabalho degradantes e insalubres na fábrica⁶ (e também noutros locais, v.g. fábrica da então Companhia Portuguesa de Limas), mas também as condições sociais e a extrema desigualdade entre as partes em questão⁷, é precisamente na condição-exigência da não adesão dos trabalhadores ao CCT então em vigor que reside a origem da questão, um tipo de problema que, como veremos, ainda hoje se verifica e que urge combater.

⁵ Abdicando, como vimos, da contagem da sua antiguidade na empresa, que no caso de alguns trabalhadores ascendia aos 40 anos de trabalho – cfr. José Gomes Bandeira e Luís Humberto, *op. cit.*, p. 40.

⁶ Relata um trabalhador que “[a] higiene deixa muito a desejar. E na secção de esmeris, por exemplo, os trabalhadores não estão nada defendidos contra a sílica” – José Gomes Bandeira e Luís Humberto, *op. cit.*, p. 60. Na página seguinte há um relato de uma morte por silicose de um metalúrgico da fábrica.

⁷ V.g., um caso corrido em 1970, em que uma trabalhadora da fábrica, por o patrão ter encerrado a creche para os filhos dos trabalhadores cerca de dois anos antes, viu-se obrigada a deixar os seus três filhos em casa durante o horário de trabalho. Certo dia, houve um incêndio na casa e as três crianças morreram queimadas – *ib.*, p. 63.

Ainda, conta um trabalhador que “de uma maneira geral os trabalhadores vivem em casas que não são casas em condições. [São] casas antigas, casas baixinhas, sem casa de banho [...]. Com dois ou três quartos, daqueles quartos pequeninos, sem janelas, daquele tipo de casas antigas de aldeia, dessas que estão desprezadas pelos senhorios”; refere ainda que o patrão tinha muitas casas arrendadas a trabalhadores, mas que “ultimamente tem estado a vendê-las” – *ib.*, p. 72.

Contratação coletiva, uma velha inimiga

De facto, o que a União Tomé Feteira almejava era impedir a produção de efeitos do CCT do setor metalúrgico na sua esfera jurídica (incluindo um aumento salarial fruto da revisão desse contrato) e não, como alegou, reagir a uma alegada greve. O patrão visou, mediante a assinatura dos trabalhadores daquela declaração, legitimar o *lock-out* à luz do que até aqui foi dito.

Não se encaixando o motivo justificativo do *lock-out* em nenhuma das previsões legais referidas que o proibiam – porque os trabalhadores teriam desde logo «declarado» que tomaram parte numa alegada greve e que por isso teriam sido despedidos com justa causa –, o patrão nunca poderia ser responsabilizado por qualquer suspensão de atividade. Assim, o que realmente terá tido lugar foi um disfarçado *lock-out individual, resolutivo e ofensivo*, modalidade do regime que visa fins coativos por parte do patronato, sob a ameaça de fazer cessar a relação laboral, destinados “a pressionar os trabalhadores a aceitarem uma alteração das condições de trabalho favorável ao empregador”.⁸

Ademais, foi relatado pelos próprios trabalhadores e sindicato que este episódio não foi o primeiro encetado pelo patrão para atacar direitos coletivos. Aos jornalistas autores da obra já aqui citada *Os Trabalhadores e o Lock-out em Vieira de Leiria*, um dos trabalhadores contou que era hábito do patrão exercer represálias aquando da negociação de um CCT. No caso do contrato em questão, que entrou em vigor em 1971, na fase final da sua negociação o patrão comunicou o despedimento a 800 trabalhadores, alegando uma “progressiva e alarmante falta de encomendas”,⁹ não sem antes ter «proposto» aos trabalhadores a assinatura de uma outra “declaração” em que aqueles se desvinculariam do CCT que viesse a ser homologado, em troca de um aumento salarial. Como os trabalhadores rejeitaram esta «proposta», o patrão ameaçou proceder a um despedimento de todos os trabalhadores, acabando por despedir 200. Entretanto o referido CCT entrou em vigor e previa um aumento salarial para 1973, razão pela qual, no final de 1972, o patrão despediu outros mais de 200 trabalhadores, alegando novamente falta de encomendas, nunca confirmada.¹⁰ No dia 12-1-1974, o patrão convocou o sindicato para uma

⁸ António Monteiro Fernandes, *Direito do trabalho*, 19.^a ed. atualizada e aumentada, Edições Almedina, Coimbra, Setembro de 2019, p. 1092.

⁹ José Gomes Bandeira e Luís Humberto, *op. cit.*, p. 30.

¹⁰ Pelo contrário: “Eles [(a empresa)] têm encomendas. Ele ([o patrão]) também nos disse lá no refeitório que tem a produção vendida até ao fim do ano [...]. Só de grosas de

reunião, propondo que os trabalhadores enviassem um requerimento ao Governo para que fosse aceite a desvinculação daqueles do referido CCT, em troca de um aumento salarial, curiosamente com o mesmo valor que o previsto nesse contrato, o que demonstra a intenção de afastar por qualquer meio possível a produção dos seus efeitos e, ainda, a ameaça de encerrar a fábrica caso esse instrumento fosse aplicado.

A «greve» do dia 5 de Fevereiro de 1974

E foi na sequência deste processo que na manhã do dia 5-2-1974 a maioria dos trabalhadores e o seu sindicato foram surpreendidos por “uma ligeira paralisação em algumas secções”.¹¹ Imediatamente os dirigentes sindicais se dirigiram ao escritório do patrão para perceber o que se passava, tendo este lhes respondido que “não os podia atender, que os trabalhadores não lhe haviam pedido nada, que não queria saber”.¹² O sindicato reportou a situação ao então Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (INTP),¹³ que no mesmo dia enviou um delegado à fábrica.

O que aconteceu na reunião entre o patrão, o sindicato e o delegado do INTP revelou o propósito do primeiro: voltando atrás na palavra, retirou a sua proposta de aumento salarial, ao que o sindicato respondeu que os trabalhadores iriam continuar a trabalhar, simplesmente aguardando que o CCT entrasse em vigor, após o que, por efeito desse facto, receberiam, igualmente, esse aumento salarial. “[O] sr. Féteira levantou-se, deu uns socos na mesa e disse [...] que só abriria a porta [...] se os trabalhadores assinassem” a declaração acima transcrita; caso contrário “não abria mais a porta”, tendo ainda dito ao delegado do INTP que foi o sindicato que organizou a greve nesse dia.¹⁴

sapateiro tem encomenda para dois anos” – relatos de dois operários da empresa ao jornal Comércio do Funchal, *apud* José Gomes Bandeira e Luís Humberto, *op. cit.*, p. 21.

¹¹ *Ib.*, p. 31.

¹² *Ib.*, p. 31. Um trabalhador informou os autores da obra citada que, estranhamente, não houve qualquer reação por parte do patrão no momento da paralisação – *ib.*, p. 34.

¹³ “Nesse telefonema [com o] INTP de Leiria ainda disseram [ao] Sindicato que não queriam cá ninguém que não fosse trabalhador, o que entendemos como não querendo cá o advogado do Sindicato.” Ainda, quando o patrão tomou conhecimento de que esse advogado iria comparecer na reunião com o INTP, perguntou ao sindicato se “o advogado era mesmo lá preciso” – *ib.*, pp. 54 e 55, respetivamente. Os dois advogados que representaram esses trabalhadores foram o Dr. Guarda Ribeiro e o Dr. Agostinho Pessanha – *ib.*, p. 56.

¹⁴ *Ib.*, pp. 33 e 34.

Ora, de acordo com os trabalhadores, terá sido o próprio patrão quem organizou a paralisação nessa manhã. Um deles conta que, na reunião com o INTP, o patrão afirmou que teve conhecimento dessa paralisação no dia anterior. Imediatamente o sindicato responsabilizou-o, pois que “[s]e sabia de véspera, o dever dele era participar às autoridades”.¹⁵ Ou seja, terá sido o patrão a organizar, com trabalhadores da sua confiança, a referida greve, com o propósito de fabricar um motivo justificativo do *lock-out*, de forma a pressionar os trabalhadores para a sua desvinculação do CCT visado. Conta um trabalhador que nesse mesmo dia o patrão, repetindo a jogada de 1971, «propôs» a reabertura da fábrica se os trabalhadores assinassem um documento para se desvincularem do CCT, e foi após a rejeição desta «proposta» que então lhes apresentou a declaração referida *supra*.¹⁶

Um dos trabalhadores relatou que o patrão chegou a acusar os alegados «grevistas» de terem efetuado uma *greve-política*¹⁷. Ora, de facto, o art. 3.º do Decreto-lei n.º 23 870 estipulava um agravamento das sanções previstas no art. 2.º, que proibia a suspensão de atividade nos termos já analisados *supra*, no caso de essa suspensão ser levada a cabo “com fins políticos”, tratando-se de um crime agravado.

Porém, este argumento por parte do patrão contraria o alegado na própria declaração, em que se pretendia que os trabalhadores admitissem que foram despedidos com justa causa por violação do art. 2.º daquele Decreto-lei, que visava a proibição não da greve-política mas da greve profissional-contratual. Ou seja, o patrão acusou os metalúrgicos de terem tomado parte ativa numa greve enquadrada naquele art. 2.º, que, relembramos, proibia a suspensão de atividade “com o objectivo único de impor aos patrões novas condições de trabalho ou a concessão de quaisquer benefícios, de resistir a medidas de ordem superior conformes com as disposições legais, de opor-se à modificação dos contratos existentes ou de obter ou impedir uma diversa aplicação dêsses contratos e usos vigentes”; por outro lado, contrariando este último argumento, o patrão alegou também que a alegada greve teria sido política, que é aquela que é exercida com o “intuito de pressionar os órgãos de natureza política [...] a adoptar determinados comportamentos”.¹⁸

Não sendo possível tratar-se da mesma coisa, esta contradição confirma, mais do que desorientação e até desespero, o verdadeiro propósito do patrão: afastar qualquer produção de efeitos do CCT em questão.

¹⁵ *Ib.*, p. 34.

¹⁶ *Ib.*, p. 36.

¹⁷ *Ib.*, p. 62.

¹⁸ Luís Gonçalves da Silva e Sara Leitão, *op. cit.*, p. 137.

A «colaboração» e a contratação coletiva

Deste conflito é possível retirar lições, desde logo o falhanço das ideologias que promovem a colaboração e a harmonia entre classes sociais com interesses antagónicos e a identificação da dinâmica coletiva dos trabalhadores como adversa aos interesses do capital.

Quanto à primeira, a ideologia fascista que caracterizou a sociedade portuguesa antes da Revolução pugnava por um regime de cooperação económica e solidária entre “[a] propriedade, o capital e o trabalho”, incumbindo ao Estado fazer “prevalecer uma justa harmonia de interesses”, zelando ainda “pela melhoria de condições das classes sociais mais desfavorecidas, obstando a que [...] desçam abaixo do mínimo de existência humanamente suficiente” – cfr., respetivamente, art. 35.º e n.ºs 2 e 3 do art. 6.º da Constituição de 1933.

O episódio de Vieira de Leiria, ocorrido apenas 2 meses antes da Revolução, demonstra bem a discrepância entre a visão do *harmonismo* e as realidades laboral, económica, social, política e cultural dos vários interesses em jogo, revelando desde logo que a «colaboração» e a «harmonia» serão princípios válidos apenas enquanto salvaguardar os interesses do capital.

Aliás, os diplomas legais emergentes da Revolução colocam no centro das preocupações a necessidade de uma nova política económica, antimonopolista e ao serviço dos trabalhadores e do aumento da sua qualidade de vida,¹⁹ reconhecendo a óbvia desigualdade nas várias dimensões da sociedade.

Esta lição é útil para entender traços fundamentais das relações laborais. São inúmeros os conflitos que hoje ocorrem que provam que a aposta na ideia de colaboração entre classes continua a ser uma arma valiosa para a defesa dos interesses do capitalismo,²⁰ combatendo a dinâmica coletiva dos trabalhadores, v.g. o direito à contratação coletiva e, no geral, à atividade sindical. Passemos a alguns exemplos.

¹⁹ Cfr. Programa do MFA, als. a) e b) do n.º 6 da parte B.

²⁰ V.g. a campanha para a utilização do termo “colaboradores” para referir trabalhadores, a utilização da expressão “retribuição” ao invés de salário, ou ainda estratégias de Recursos Humanos como o *mindfulness* em contextos laborais - constituem formas ideológicas para afastar os trabalhadores da sua organização, unidade e luta, que necessariamente afetam os interesses dos patrões, que frequentemente tentam que aqueles os vejam como a sua «família».

Em Dezembro de 2021 os trabalhadores dos refeitórios partiram para a greve, concentraram-se na sede e delegações da Associação da hotelaria, restauração e similares de Portugal (AHRESP) e aprovaram uma moção em que a acusam de arrastar “o processo negocial de revisão do CCT *desde 2004*”,²¹ bloqueando acordos com melhores condições. No dia 24 do mesmo mês os trabalhadores da distribuição estiveram em greve por aumentos salariais e melhoria de condições, exigindo que se retome a negociação do CCT, que não é revisto desde 2016.²²

Após notícias de ameaças com faltas injustificadas contra trabalhadores auxiliares do Hospital da Luz, do Grupo Luz Saúde, que aderiram a uma greve em Março de 2023, e após o Grupo ter já tentado invocar a caducidade do CCT em vigor, em 2023 voltou a comunicar que esse CCT teria caducado, pois a suspensão excecional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho prevista na Lei n.º 11/2021, de 09-03, cessou em Março do mesmo ano. O CESP alega que a aversão que aquele Grupo tem ao CCT deve-se ao facto de este conter normas mais favoráveis aos trabalhadores, não prevendo, *inter alia*, o banco de horas.²³

Também nos supermercados Aldi e Lidl são vários os relatos de situações de assédio laboral. O ambiente de «colaboração» e «harmonia», a ideia de «família», rapidamente se transforma em ambiente de repressão e intimidação quando se reivindica melhoria de condições ou sequer o cumprimento da lei e do CCT aplicável.²⁴

Existem ainda situações em que se verificam ataques ao exercício do direito à contratação coletiva que, apesar de na prática serem diretos, se poderiam classificar como indiretos, porque mediante celebração de CCTs mais favoráveis aos patrões, afastando assim a aplicação de outros que lhes são menos favoráveis. Vejamos alguns casos.

²¹ *Elevada adesão à Greve Nacional nas cantinas*, cgtp.pt, 10-12-2021, acedido em 13-09-2023; itálico nosso.

²² CESP [(Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Portugal)] *avalia adesão dos trabalhadores das empresas de distribuição à greve*, Diário do Distrito, 24-12-2021 (versão online), acedido em 13-09-2023.

²³ V. *Tribunal obriga Hospital da Luz a pagar diuturnidades e aplicar Contrato Colectivo*, cgtp.pt, 31-01-2022, acedido em 13-09-2023.

²⁴ V. *Greve no Lidl no Entrepasto da Marateca* [nos dias 5, 6, 7 e 9 de Junho de 2023], cgtp.pt, 22-05-2023, acedido em 13-09-2023; a empresa tentou, cfr. denunciou o CESP, substituir trabalhadores em greve.

No dia 21-06-2023 o CESP denunciou²⁵ uma situação de discriminação no Pingo Doce, que informou os trabalhadores desse sindicato que não teriam quaisquer aumentos salariais pois que não estão abrangidos por um CCT celebrado com um sindicato da UGT, que preveria tais aumentos. Acontece que este CCT não prevê quaisquer aumentos salariais, pois que estes estão previstos na tabela salarial interna da empresa, aplicável a todos os trabalhadores, pelo que o problema que está colocado parece ser uma espécie de fabricação de uma não-questão com o fim de aproximar os trabalhadores daquele CCT, a que a FEPCES, organização em que o CESP está federado, não aderiu, por prever o banco de horas, contra o qual os sindicatos afetos à CGTP-IN se posicionam.

Num conflito que já mereceu a chamada da GNR por parte do Provedor da Santa Casa da Misericórdia de Vila Verde, para dispersar mais de 50 trabalhadores em greve no dia 24-07-2023, em piquete à porta do respetivo Hospital, e que em meados do mês seguinte outro responsável da instituição tenha ameaçado chamar novamente aquela força de segurança para expulsar uma trabalhadora que se apresentou ao serviço no seu horário e não naquele que a instituição lhe impôs após alteração do mesmo sem cumprimento dos formalismos legalmente exigidos²⁶ – o Sindicato da Hotelaria do Norte e também o CESP reclamam a aplicação do CCT celebrado com as suas federações, sem discriminações ou retirada de direitos. Por sua vez, a Misericórdia defende-se alegando que tais diferenças de tratamento entre trabalhadores se devem a uma portaria de extensão que estendeu a aplicação de um CCT celebrado com uma estrutura afeta à UGT, omitindo, porém, que os trabalhadores não sindicalizados podem escolher a convenção.²⁷ De acordo com o CESP, este contrato prevê condições menos favoráveis, quando comparados com os direitos previstos no CCT que reivindicam,²⁸ v.g. menos 3 dias de férias, o período normal de trabalho semanal de 40 horas, ao invés das 37 horas previstas no outro CCT, o não pagamento de diuturnidades ou o pagamento de montante de valor inferior do trabalho prestado em feriado.

²⁵ V. *Pingo Doce anuncia medidas que são crime*, cesp1.net, 21-06-2023, acedido em 13-09-2023.

²⁶ Também já foi noticiado que o Hotel InterContinental Porto, a DanCake ou o Hotel Yeatman chamaram forças policiais para demover trabalhadores do exercício do seu direito à atividade sindical.

²⁷ Nos termos do art. 497.º do Código do Trabalho (CT).

²⁸ V. *9 de Junho — Greve Nacional das/os Trabalhadoras/es das Santas Casas da Misericórdia*, cgtp.pt, 07-06-2023, acedido em 13-09-2023.

Em 04-08-2023 o CESP denunciou²⁹ que a Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira recusa a negociação porque celebrou um CCT com um “sindicato fantasma, que ninguém conhece”³⁰ e que “retira vários direitos”, fixando, v.g., valores inferiores de diuturnidades, de horas extraordinárias, de trabalho noturno e de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado. Além disto, prevê o banco de horas e outras formas de desregulação dos horários.

Os trabalhadores das Parques de Sintra – Monte da Lua estiverem em greve entre os dias 3 e 6-08-2023 contra a entrada em vigor de um Acordo de Empresa celebrado entre o patrão e um sindicato menos representativo que, em troca de um aumento salarial, prevê normas desreguladoras dos horários de trabalho.

Enfrentando ações de intimidação, pressão e represálias por parte dos patrões, os trabalhadores das transportadoras do Algarve (EVA e VIZUR) e de Lisboa (Rodoviária de Lisboa, Barraqueiro Oeste e Boa Viagem) estiverem em greve em Julho e Agosto de 2023 por melhores condições e contra a repressão. No caso do Algarve, os patrões recusam-se negociar porque alegam que já se encontra em vigor um CCT, omitindo que estão em vigor outros dois IRCTs que o revogaram.³¹

Alguns problemas em causa

a) «Independência»

Com estes exemplos de conflitos coloca-se em causa ideologias que se afirmam pela «colaboração» e «harmonia» entre classes sociais com interesses antagónicos e que assim rejeitam a luta de classes. Vejamos alguns problemas que ainda hoje se colocam, começando pela «independência» invocada por algumas organizações de natureza sindical.

Na prática, o que se verifica é que o recurso, por parte de patrões, à celebração de IRCTs com estas organizações ditas «independentes» resulta apenas na vigência de normas como o banco de horas, que se trata de uma forma de não

²⁹ SINDICATO “FANTASMA” E ASSOCIAÇÃO PATRONAL ACIF RETIRAM DIREITOS AOS TRABALHADORES, COM A CONIVÊNCIA DO GOVERNO!, cesp1.net, acedido em 13-09-2023.

³⁰ Sabe-se que o seu Presidente, à data da elaboração do presente trabalho, é Fernando Santos, com ligações ao PSD.

³¹ Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, afeta à CGTP-IN, in *Luta dos trabalhadores prossegue*, jornal Avante!, 10-08-2023, pp. 4 e 5.

pagamento das horas extraordinárias e da possibilidade de o patrão dispor do tempo do trabalhador, *inclusive* fazendo uso do chamado *banco de horas negativo*.³²

Está-se perante um processo antigo que visa afastar a vontade do legislador revolucionário de consagrar a *unicidade sindical*, que, através do Decreto-Lei n.º 215-A/75, de 30-04, reconheceu a Intersindical Nacional (atual CGTP-IN) como a confederação geral dos sindicatos portugueses, considerando o reforço da “unidade e coesão” dos trabalhadores “em torno das suas organizações sindicais” como “condição indispensável para vencer as grandes batalhas a travar na caminhada para o socialismo”.³³

As recentes alterações ao CT pela Lei n.º 13/2023, de 03-04, vieram aditar dois números ao art. 485.º, passando a prever (n.º 2) medidas que privilegiam as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada ou revista (a que o tenha sido no período até três anos, cfr. o n.º 3 do mesmo artigo), no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal. Ora, considerando o que referimos e que esta medida valoriza apenas a outorga ou renovação de IRCTs, independentemente do conteúdo dos mesmos, pouco importará, para efeitos dos referidos apoios, que o IRCT tenha sido celebrado com sindicatos «amigos» dos patrões, incluindo os sindicatos «fantasmas», como o atrás referido.³⁴

Ademais, resta saber se, apesar da utilização da expressão “nomeadamente”, o facto de o disposto naquele n.º 2 referir *empresas* outorgantes de convenções coletivas, não se referindo às associações patronais, não estimulará a celebração de acordos coletivos e acordos de empresa, que, de acordo com as als. b) e c) do n.º 3 do art. 2.º do CT, são convenções coletivas celebradas exclusivamente entre uma ou mais empresas e os sindicatos, o que poderá enfraquecer ainda mais a celebração de CCTs, celebrados entre sindicatos (ou respetivas federações) e associações patronais, cfr. al. a) do mesmo n.º 3, para um setor, ao contrário daqueles outros IRCTs, que produzem efeitos apenas para a empresa ou empresas outorgantes. Além disso, cfr. a regra geral disposta na al. a) do n.º 1 do art. 482.º do CT, os acordos de empresa e coletivo afastam a aplicação do contrato coletivo. Considere-se ainda os dados recentemente publicados pela

³² V. o nosso *A semana de quatro dias - progresso e ameaças*, in Boletim da Ordem dos Advogados, n.º 37, Lisboa, Janeiro-Junho 2023, pp. 53 e 54.

³³ Ponto 4 dos considerandos do diploma referido.

³⁴ No episódio de Vieira de Leiria, dois trabalhadores relatam que o patrão “chegou a dizer que com a outra direcção [do sindicato] ainda se podia trabalhar, e que esta...” – José Gomes Bandeira e Luís Humberto, *op. cit.*, p. 80.

DGERT,³⁵ que mostram que, apesar de o número de trabalhadores abrangidos por CCTs ser bastante superior aos que são abrangidos por acordos de empresa e coletivos (o que é natural, uma vez que os CCTs normalmente abrangem setores de atividade e aqueles outros IRCTs abrangem uma empresa ou um grupo específico de empresas), nos anos de 2012 a 2014, 2017, 2018 e de 2020 a 2022, o número de publicações daqueles dois tipos de IRCTs superou o de publicações de CCTs.

b) Atividade sindical na empresa

Grande parte do patronato nunca deixou de colocar obstáculos à atividade sindical, restringindo essa atividade aos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, ignorando o carácter exemplificativo do disposto no n.º 1 do art. 460.º do CT. A título de exemplo, em 2018 o CESP denunciou que os seus dirigentes, que não eram trabalhadores da empresa, foram ameaçados pela Aldi com queixas-crime caso voltassem a entrar nas suas lojas para contactar trabalhadores da empresa;³⁶ em Março de 2021, o Sindicato da Hotelaria do Norte denunciou que a Eurest, Lda., que explora a cantina e o bar da Continental Mabor, proibiu a entrada de um dirigente sindical com a justificação de que era trabalhador de uma prestadora de serviços e não da fábrica;³⁷ em Agosto do mesmo ano, um dirigente do Sindicato da Hotelaria do Algarve foi detido pela GNR, chamada pelo Hapimag Resort Albufeira, por se encontrar a distribuir informação sindical aos trabalhadores.³⁸

Entretanto, fruto de um processo de luta dos trabalhadores e sindicatos, pela referida Lei n.º 13/2023 foram aditados os n.ºs 2 e 3 ao art. 460.º do CT, passando a garantir o exercício do direito a desenvolver a atividade sindical *inclusive* em empresas onde não existam trabalhadores sindicalizados (n.º 2), constituindo o impedimento injustificado por parte do patronato contraordenação muito grave (n.º 3). A experiência demonstra, porém, que o trabalho de efetivação das leis no quotidiano laboral atribui aos trabalhadores - *inclusive* juristas - e seus sindicatos um papel determinante.

³⁵ in <https://www.dgert.gov.pt/contratacao-coletiva-2>, acedido em 21-08-2023.

³⁶ *Aldi ameaça dirigentes sindicais*, abrilabril.pt, 11-04-2018, acedido em 13-09-2023.

³⁷ *Continental Mabor proíbe entrada de sindicalistas*, sindhotelarianorte.com, 22-03-2021, acedido em 13-09-2023.

³⁸ *Hapimag Resort Albufeira recorre à GNR para travar sindicalistas*, abrilabril.pt, 25-08-2021, acedido em 13-09-2023.

c) *O regime de sobrevivência e caducidade das convenções coletivas*

As tentativas de afastamento e incumprimento de CCTs tomam várias formas, e o regime de sobrevivência e caducidade das convenções coletivas constitui uma das questões fundamentais das relações laborais e das mais contestadas pelas organizações de trabalhadores, pelo menos as de maiores representação e coerência. De facto, a realidade tem há muito vindo a demonstrar que este regime serve principalmente os interesses do patronato.³⁹ Vejamos.

Sendo possível que cada uma das partes denuncie a convenção, nos termos do n.º 1 do art. 500.º do CT, estabelece a al. b) do n.º 1 do art. 501.º que, havendo tal denúncia, dois efeitos são desde logo acionados: no caso de se ter acordado, na convenção, uma cláusula que faça depender a sua cessação da substituição por outro IRCT, inicia-se um prazo de 3 anos,⁴⁰ findo o qual aquela cláusula caduca e, consequentemente, a própria convenção. *I.e.*, ainda que as partes tenham acordado que a convenção caduca *apenas* no caso em que é substituída por outro IRCT, o ato de denúncia, por qualquer das partes, eliminará tal cláusula, o que poderá fazer caducar a convenção.

A Lei n.º 13/2023 veio aditar ao CT o art. 500.º-A e alterar o n.º 2 do art. 500.º, possibilitando à parte destinatária da denúncia um mecanismo de arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia, mediante requerimento apresentado pela primeira, que suspende o efeito dessa denúncia. A declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos, cfr. o n.º 4 do art. 500.º-A.

Não deixando de se reconhecer o valor desta alteração, a verdade é que nada impede que a autora da denúncia prossiga ao aperfeiçoamento da fundamentação para tal,⁴¹ o que não atinge o fundamental da questão, que é o próprio regime de sobrevivência e caducidade.

³⁹ *Patrões vão pedir a Marcelo que envie travões à caducidade para o Constitucional*, Jornal de Negócios (*online*), 20-10-2021 (acedido em 13-09-2023), referente à Lei n.º 11/2021, de 09-03, que procedeu à suspensão excecional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho, suspensão essa que cessou em Março de 2023.

⁴⁰ Prazo esse que também se inicia a partir da data da última publicação integral da convenção ou da apresentação de proposta de revisão da convenção que incluía a revisão da referida cláusula, cfr. als. a) e c) do n.º 1 do art. 501.º do CT.

⁴¹ Fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a *desajustamentos do regime da convenção denunciada*, cfr. n.º 2 do art. 500.º do CT. Esta norma, receamos, não obstará a interpretações amplas.

Quanto ao segundo efeito: uma vez denunciada, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante um período de negociações que durará 12 meses no mínimo, cfr. n.º 3 do art. 501.º e, no máximo e em caso de suspensão dessas negociações, 18 meses, cfr. n.º 5 do mesmo artigo; decorrido um destes prazos, a convenção manter-se-á em vigor até 45 dias, após o que, cfr. o n.º 6, caduca. Considerando que os trabalhadores não terão interesse em que um determinado CCT caduque,⁴² resulta disto a possibilidade de as associações patronais adiarem a negociação dos CCT, acabando por funcionar como mecanismo de chantagem sobre os sindicatos: ou aceitam o que os patrões lhes oferecem ou estes tomam medidas para tentar fazer cair o CCT. *V.g.*, em 27-01-2022, o Sindicato da Hotelaria do Sul denunciou que “a atitude da generalidade do patronato do sector passa por recusar «quaisquer revisões [...] se tal não tiver como contrapartida a cedência [de] direitos [...] em matérias como os bancos de horas, a flexibilidade de horários [ou] a retirada da alimentação em espécie”,⁴³ isto após “uma década de crescimento sucessivo de dormidas e fabulosas receitas» e de «terem congelado os salários desde 2011 a 2018, insistindo numa política de salários baixos e horários longos e imprevisíveis».”⁴⁴ No comércio, o CESP denuncia que a APED (Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição) não só não apresenta qualquer proposta salarial como permanece “intransigente” em incluir no respetivo CCT “o banco de horas, a redução do valor do trabalho suplementar e uma desvalorização das carreiras, diminuindo o leque salarial entre quem inicia o trabalho e quem já tem vários anos de serviço.”⁴⁵ Nas conservas de peixe, a FESAHT denuncia a postura da Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, que recusa negociar a revisão do CCT enquanto aquela não aceitar alterações às “regras dos horários [...] para poder obrigar [o trabalho] durante o horário noturno”.⁴⁶

⁴² Tomemos o exemplo da greve dos trabalhadores da fábrica da Izidoro, no Montijo, no dia 30-06-2023, que reivindicam o vencimento de novas diuturnidades que entretanto terão sido “bloqueadas” devido à caducidade do respetivo CCT – v. *Greve dos trabalhadores da Izidoro no Montijo rondou os 70%*, jornal O Setubalense (osetubalense.com), 30-06-2023, acedido em 13-09-2023.

⁴³ *Trabalhadores da Hotelaria e Turismo reclamam direitos e melhores salários*, jornal Avante!, 3-2-2022.

⁴⁴ *Fesaht [(Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo)] responde ao patronato da hotelaria e restauração*, jornal Avante!, 4-11-2021, quanto a alegações sobre falta de mão-de-obra no setor.

⁴⁵ *No Natal e Ano Novo milhares vão estar em greve*, jornal Avante!, 23-12-2021.

⁴⁶ *Trabalhadores da indústria das conservas em greve*, Diário de Notícias (dn.pt), 19-01-2022, acedido em 13-09-2023.

Estas situações violam não só o direito de contratação coletiva, que compete aos sindicatos e é garantido pela CRP (n.º 3 do art. 56.º), mas também o dever da sua promoção, que incumbe ao Estado “de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores”, cfr. art. 485.º/1 do CT.

Pelo exposto, a afirmação de António Monteiro Fernandes de que “a contratação coletiva [...se desenvolve] , amplamente, fora do controlo do poder político”⁴⁷ torna-se discutível, se se considerar que o Governo e a AR podem revogar o regime em causa. Assim, talvez se possa arguir que, perante a escolha de não exercer esse poder, estaremos perante um controlo político *por omissão* (ou inação), coerente com a política liberal do *Estado mínimo*. A reforçar este argumento está a publicação da referida Lei n.º 11/2021, que suspendeu os prazos de sobrevivência e caducidade durante 24 meses (de 10-03-2021 a 10-03-2023): independentemente do motivo, a sua publicação traduz um reconhecimento por parte daqueles órgãos (a lei partiu de uma proposta do Governo) de que o regime em questão é prejudicial ao direito de contratação coletiva. Assim, a publicação daquela lei nunca poderia ser suficiente para o cumprir, devendo revogar-se aquele regime, libertando a contratação coletiva dos bloqueios de que é alvo e que impedem uma negociação o mais livre e justa possível de condições atraentes para melhorar a vida dos trabalhadores e fixá-los num determinado setor ou território, bem como para melhorar a qualidade dos próprios bens e serviços; ainda, deveria (re)estabelecer-se a regra de que os IRCTs (ou decisões arbitrais) se mantêm integralmente em vigor até à sua substituição.⁴⁸

É revelador da situação de ataque a este direito o número de trabalhadores abrangidos por IRCT publicados pela DGERT:⁴⁹ de “1 512 200 trabalhadores [...] (antes [da entrada em vigor do CT/2003])”, chegou-se a “um máximo de 241 500, em 2013”,⁵⁰ sendo que desde então se atingiu um pico em 2018 de 994 039, tendo este número sido inferior nos anos posteriores (até 2022, inclusive).⁵¹

⁴⁷ *Op. cit.*, p. 377.

⁴⁸ V. art. 23.º do DL n.º 164-A/76, de 28-02, que regulamentava as relações coletivas de trabalho.

⁴⁹ In <https://www.dgert.gov.pt/contratacao-coletiva-2>, acedido em 21-08-2023.

⁵⁰ Hugo Dionísio, *A incoerência da suspensão da caducidade das convenções colectivas*, abrilabril.pt, 23-12-2020, acedido em 07-08-2024.

⁵¹ Portugal tem mais de cinco milhões de trabalhadores.

Seguimos António Monteiro Fernandes quando afirma que⁵² a “contratação coletiva deixou, praticamente, de funcionar, salvo na rotina anual da actualização das tabelas salariais. [...] Contribuiu, decerto, para agravar essa crispação o facto de [...] a correlação de forças sociais se ter alterado em favor dos empregadores.”

A História dirá até quando.

⁵² *Op. cit.*, p. 802.

ismat



INSTITUTO SUPERIOR
MANUEL TEIXEIRA GOMES

